



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DIAH ANGGRAINI DEWI
NPM 1715310140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DIAH ANGGRAINI DEWI
NPM : 1715310140
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN KOTA BINJAI

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(DAUD ARIFIN, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DIAH ANGGRAINI DEWI
NPM : 1715310140
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN KOTA BINJAI

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(DAUD ARIFIN, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RAHMAT HIDAYAT S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(ANDI SAPUTRA, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Anggraini Dewi
NPM : 1715310140
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,
dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota
Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



Diah Anggraini Dewi
NPM: 1715310140

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Anggraini Dewi
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 29 Maret 2000
NPM : 1715310140
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : BTN. Sukamaju Indah Blok GG-08

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021
Yang membuat pernyataan



Diah Anggraini Dewi
NPM: 1715310140



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DIAH ANGGRAINI DEWI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Maret 2000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310140
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.59
 Nomor Hp : 083809250510

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Medan

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 11 Desember 2020

Pemohon,

(Diah Angraeni Dewi)

Tanggal : 16 Desember 2020

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 11 Desember 2020

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Dr. Desi Astuti, SE., MM)

Tanggal : 16 Desember 2020

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 16 Desember 2020

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Daud Arifin, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

ACC Jilid Lux
2/Sept/2021


(Desi Astuti)



ACC
Jilid Lux

3-09-2021

Daud arifin

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DIAH ANGGRAINI DEWI
NPM 1715310140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



+62 838-0925-0510

online



Jadi pak cuma tabel aja yang dipindahkan ke lampiran

15:27

Ya

15:41

Hari ini

Assalamu'alaikum pak, saya Diah Anggraini Dewi yang sidang tanggal 6 Agustus kemarin dan pembanding nya bapak. Saya mau nanya soal perbaikan saya pak

15:13

Walaikum salam

15:15

Coba kirim kemari ya

15:15

Bahannya

15:16

Terus apa yg diperbaiki

15:16



Diah Anggraini Dewi_17153...

189 halaman • 2,1 MB • PDF

15:17

yang diah diperbaiki di bab 1 itu pak untuk tabel pra surveynya diah pindahkan ke lampiran

15:18

dan untuk pengganti tabel diah buat kata kata dari hasil pra surveynya pak

15:19

Ya ACC silahkan di jilid Lux kirim salam sama ibu Dr. DESI ASTUTI

15:27



Ketik pesan



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phasli Murni Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 12/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DIAH ANGGRAINI DEWI

: 1715310140

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 08 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juli 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 7/1/2021 3:40:52 PM

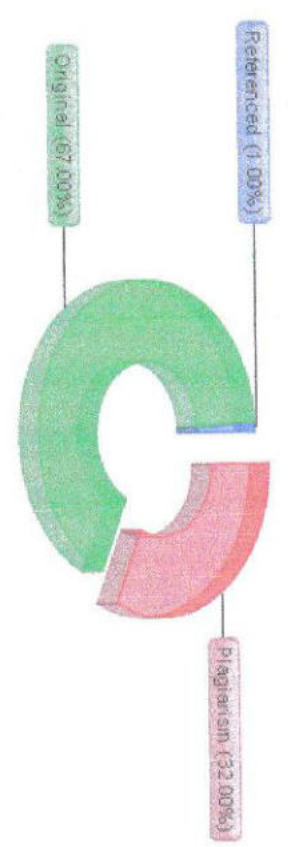
Analyzed document: DIAH ANGGRAINI DEWI_1715310140_MANAJEMEN.docx Licensed for: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Plagiat chart:



Distribution graph:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIAH ANGGRAINI DEWI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Maret 2000
 Nama Orang Tua : Heri Kumiadi
 N. P. M : 1715310140
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083809250510
 Alamat : BTN. Sukamaju Indah Blok GG-08

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DIAH ANGGRAINI DEWI
 1715310140

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Daud Arifin,S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Diah Anggraini Dewi
Jurusan / Program Studi : SDM/Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310140
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/2/06	ACE Sialang		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Daud Arifin,S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Diah Angraini Dewi
Jurusan / Program Studi : SDM/Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310140
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30 April 2021	Perkuat lagi Fenomena di latar Belakang masalah Teori di tambahkan dan pelajari lagi metodologi Penelitian		Revisi
29 Mei 2021	Hasil penelitan dan pembahasan lebih lengkap lagi		Revisi
29 Juni 2021	ACC Sidang meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Dr. Desi Astuti, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Desi Astuti, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Daud Arifin, SE., MM
 Nama Mahasiswa : DIAH ANGGRAINI DEWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310140
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
25/3/2021	Penunasan Skrip disetujui dengan - Penulisan - Penelitian dilakukan dengan & sumber. - Penelitian terdahulu lima tahun terakhir - Acc Lemmas proposal.	/	

Pembimbing II

 DAUD ARIFIN, SE., MM

Medan, 23 Maret 2021

Diketahui/Disetujui oleh



Dr. Desi Astuti, SE., MM

ABSTRAK

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan merupakan sebuah instansi pemerintah yang tersebar di setiap Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia. Untuk saat ini, penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang telah berdiri sejak tahun 2016 berdasarkan peraturan daerah Kota Binjai Nomor 35. Judul penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut. Sampel dari penelitian ini berjumlah 48 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki t_{hitung} bernilai 2,501 dengan signifikan sebesar 0,016, lingkungan kerja memiliki t_{hitung} bernilai 2,837 dengan signifikan sebesar 0,007, dan motivasi kerja memiliki t_{hitung} bernilai 3,239 dengan signifikan sebesar 0,002 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dengan t_{hitung} terbesar. Sedangkan secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang dihasilkan bernilai 168,055 dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 91,4% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Dimana kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Department of Manpower and Trade Industry is a government agency spread across every Regency/City throughout Indonesia. The research was being conducted at the Department of Manpower and Trade Industry of Binjai City, which has been established in 2016 based on the regional regulation of Binjai City Number 35. The title of this research was the Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Motivation on the Performance of Employees of the Department of Manpower and Industry Binjai City Trade. This research was conducted to examine the influence of organizational culture, work environment, and motivation on the performance of civil servants in the agency. The sample of the research amounted to 48 respondents. Data collection was done by using the questionnaire method. The research data were analyzed quantitatively using the multiple linear regression method with the help of the SPSS 24.0 application. The results of the quantitative analysis showed that organizational culture, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on the performance of the Binjai City Manpower and Trade Industry Office employees either partially or simultaneously. Where partially the t-test showed that organizational culture has a t_{count} of 2.501 with a significance of 0.016, the work environment has a t_{count} of 2.837 with a significance of 0.007, and work motivation has a t_{count} of 3.239 with a significance of 0.002 so that the most dominant variable affecting employee performance was work motivation variable with the largest t_{count} . Meanwhile, simultaneously with the F test, it showed that the resulting F_{count} was 168,055 with a significant value of 0.000. The results of the determination test showed that 91.4% of employee performance can be explained and obtained from organizational culture, work environment, and work motivation. In contrast, the rest was obtained from other factors where employee performance has a very strong relationship to organizational culture, work environment, and work motivation.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Kerja	12
a. Pengertian Kinerja Kerja	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja	13
c. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Kerja	21
d. Indikator Kinerja Kerja	23
2. Budaya Organisasi	24
a. Pengertian Budaya Organisasi	24
b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi	25
c. Pembagian Budaya Organisasi	27
d. Pembentukan Budaya Organisasi	28
e. Indikator Budaya Organisasi	29
3. Lingkungan Kerja	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja	30
b. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
c. Indikator Lingkungan Kerja	36
4. Motivasi Kerja	37
a. Pengertian Motivasi Kerja	37
b. Jenis-Jenis Motivasi	38
c. Faktor Mempengaruhi Motivasi	39
d. Indikator Motivasi	40
B. Penelitian Sebelumnya	42

C. Kerangka Konseptual.....	43
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Jenis dan Sumber Data	52
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	52
F. Skala Pengukuran Variabel.....	56
G. Teknik Pengumpulan Data.....	57
H. Teknik Analisa Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	71
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	71
a. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.....	71
b. Visi dan Misi	71
a. Struktur Organisasi.....	73
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usi.....	74
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	76
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	78
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
a. Budaya Organisasi (X ₁).....	79
b. Lingkungan Kerja (X ₂).....	84
c. Motivasi Kerja (X ₃).....	89
d. Kinerja Pegawai (Y).....	94
4. Uji Kualitas Data.....	98
5. Uji Asumsi Klasik.....	103
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	111
7. Uji Hipotesis	113
8. Uji Determinasi	118
B. Pembahasan Hasil Penelitian	120
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	120
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	123
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	125
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	128
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	131
B. Saran	131

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	50
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	57
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	76
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	78
Tabel 4.7.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	78
Tabel 4.8.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	79
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku Pemimpin (X _{1.1}).....	80
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan (X _{1.2}).....	81
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Proses Pembelajaran (X _{1.3}).....	82
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X _{1.4})	83
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X _{2.1}).....	84
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X _{2.2})..	85
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X _{2.3})	86
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X _{2.4})	87
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X _{2.5})	88
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras (X _{3.1})	89
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan (X _{3.2}).....	90
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Usaha Untuk Maju (X _{3.3}).....	91
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan (X _{3.4})	92
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (X _{3.5}).....	93
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y _{1.1}) ...	94
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y _{1.2}) .	95
Tabel 4.25.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y _{1.3})....	96
Tabel 4.26.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y _{1.4}).....	97
Tabel 4.27.	Hasil Validitas pada Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	98
Tabel 4.28.	Hasil Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	99
Tabel 4.29.	Hasil Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	99
Tabel 4.30.	Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	100
Tabel 4.31.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Budaya Organisasi (X ₁).....	101
Tabel 4.32.	Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	102

Tabel 4.33. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	102
Tabel 4.34. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	102
Tabel 4.35. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	106
Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	110
Tabel 4.38. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	111
Tabel 4.39. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	114
Tabel 4.40. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	116
Tabel 4.41. Hasil Uji Determinasi.....	119
Tabel 4.42. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	120

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai	73
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	104
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	105
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	108

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Daud Arifin, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, ayahanda Heri Kurniadi, ibunda Asmaini, dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Kepada pimpinan dan seluruh staf Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.

9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Agustus 2021
Penulis

Diah Anggraini Dewi
NPM. 1715310140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Afandi (2018:1) mengatakan Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepegawaian (*staffing*), kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Keberhasilan suatu instansi pemerintahan dapat dilihat dari bagaimana instansi tersebut mampu bekerja mencapai tujuan instansi sesuai dengan prinsip manajemen (POAC). Selain itu yang menjadi keberhasilan suatu instansi yaitu Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Hal yang diperlukan SDM tentunya kinerja yang dihasilkan dengan cara mengikuti pelatihan atau mengembangkan keterampilan yang dimiliki agar tercapainya visi dan misi instansi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai merupakan Pemerintahan Daerah Kota Binjai yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang menjadi Kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh Kementerian Negara dan penyelenggara Pemerintah Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan dan menyejahterakan masyarakat sesuai dengan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Keberhasilan instansi dapat dilihat dari struktur dan perencanaan strategi yang dibuat untuk diterapkan, serta adanya dorongan untuk kinerja pegawai dapat meningkat dengan cara mengembangkan keterampilan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan kepada instansi dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan pegawai.

Ulrich (2015) mengemukakan tentang peran SDM untuk menghadapi tantangan globalisasi, seperti pencapaian kinerja keuangan yang maksimal (profitabilitas), kebutuhan akan modal intelektual dan perubahan (inovasi) yang tiada henti. Untuk mencapai hal tersebut peran SDM yang lain untuk meningkatkan nilai pekerja adalah mendorong setiap individu untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan kapabilitas yang dimilikinya serta mempertemukan kebutuhan individu dengan sumber daya organisasi (Ulrich, 2015).

Menurut Sugiyono (2013:11) metode survey yaitu penelitian yang dilakukan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variable, sosiologi maupun psikologis. Tujuan penelitian survey untuk memberikan gambaran tentang latar belakang dari kasus atau kejadian yang bersifat umum.

Dalam penelitian ini Penulis melakukan pra survey mengenai kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai terdapat kinerja pegawai kurang baik dapat dilihat dari 15 responden sebanyak (80%) menyatakan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari standart yang di tentukan. Sebanyak (53%) menyatakan bahwa pegawai masih ada yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan dan sebanyak (47%) pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai kurang baik di karenakan dari hasil yang didapatkan.

Menurut Moeheriono (2012:95) “Kinerja” merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sutrisno (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur.

Kinerja dipengaruhi salah satunya oleh Budaya Organisasi. Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan menerapkan pegawai yang mempunyai budaya agar terciptanya SDM yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk berperilaku dalam berorganisasi.

Kinerja yang kurang baik saya melakukan penelitian di Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai untuk mencari budaya organisasi pada instansi tersebut. Hasil yang didapatkan pada 15 responden bahwa terdapat budaya organisasi pegawai kurang baik yaitu sebesar (53%) menyatakan bahwa pegawai tidak berani mengambil resiko. Sebanyak (73%) menyatakan bahwa pegawai tidak bersikap agresif dan kompetitif dan sebanyak (40%) bahwa pegawai bekerja dengan jam yang ditetapkan. Sehingga dari hasil pra survey yang didapatkan bahwa budaya organisasi pada pegawai kurang baik dapat dilihat dari hasil persen setiap per item pernyataan yang tinggi.

Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon (2012:227) budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan kedalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan.

Menerapkan budaya organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai juga harus menerapkan lingkungan kerja yang baik berupa fasilitas yang memadai, adanya petugas keamanan, serta suasana disetiap bidang yang aman karena lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Setelah mendapatkan hasil pada kinerja, budaya organisasi selanjutnya saya melakukan penelitian untuk mencari lingkungan kerja di Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Dari 15 responden sebanyak (53%) menyatakan bahwa fasilitas ada yang kurang lengkap. Sebanyak (67%) menyatakan bahwa lingkungan kurang tenang dari suara kendaraan lalu lalang dan sebanyak (100%) menyatakan bahwa tidak ada petugas keamanan di kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai kurang baik.

Berdasarkan studi awal pada saat penelitian, ada beberapa fasilitas yang kurang lengkap pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai di salah satu bagian tidak ada PC yang tersedia pada beberapa meja. Hal ini ditegaskan Sunyoto (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain". Artinya bahwa pegawai membutuhkan lingkungan yang baik untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan.

Selain Budaya organisasi dan Lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi. Dalam penelitian ini Penulis melakukan pra survey mengenai motivasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Kesimpulan dari pra survey motivasi:

Hasil penelitian pada motivasi menunjukkan bahwa hasil yang di dapatkan pada jawaban responden mayoritas menunjukkan menjawab tidak. Sebanyak (53%) menyatakan bahwa pegawai kurang kompak dengan rekan kerja lainnya. Sebanyak (87%) menyatakan bahwa instansi tidak memenuhi kebutuhan pribadi dan sebanyak (60%) menyatakan bahwa pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan hadiah.

Sedangkan Menurut Suwati (2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi yang tepat akan menciptakan kondisi lingkungan yang mendukung bagi penciptaan kinerja baik bagi individu maupun tim kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi yang baik akan memberikan peluang bagi

perusahaan untuk maju kedepannya, dengan memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia tersebut.

Menurut Siagian dalam Harpitasari (2013:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Terdapat pegawai yang tidak bersikap inovatif dan tidak berani mengambil resiko sehingga timbul sikap kebiasaan dalam organisasi.
2. Tidak adanya petugas keamanan dilingkungan kantor.
3. Tidak ada tunjangan yang diberikan intansi untuk memenuhi kebutuhan pribadi.
4. Kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi:

- a. Hanya mencari pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai khususnya pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berstatus sebagai staf biasa.
- b. Lingkungan kerja yang dibahas pada penelitian ini hanya dibatasi pada lingkungan kerja fisik

C. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai?

- d. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu,

diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, maka diharapkan pihak manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan peneliti menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Mencantumkan beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian penulis. Membuat perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya untuk

alasan mengangkat topik yang sama. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Judul Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat. Sedangkan penelitian penulis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

2. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3). Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3). dan satu variabel terikat yang sama yaitu: Kinerja Pegawai (Y).

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada November 2018. Sedangkan penelitian penulis pada tahun 2021.

4. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di PKS PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat. Sedangkan penelitian penulis dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

5. Objek Penelitian

Objek penelitian terdahulu yaitu Kinerja Karyawan PKS Langkat. Sedangkan objek penelitian penulis dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Kerja

a. Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja kerja adalah hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Kinerja kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Sutrisno (2013:149) kinerja kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu

Menurut Mangkunegara (2012:33) kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94).

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Penilaian kinerja kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2012:33) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:127) kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas beberapa faktor, diantaranya dari:

1) Kecakapan

Kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas yang tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap

2) Pengalaman Kerja

Kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang

3) Kesungguhan

Keinginan yang sangat kuat atas apa yang dilakukan dan meyakini usaha tersebut akan berhasil.

4) Waktu

Seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung

Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, yaitu:

1) Kemampuan

Meliputi pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai tugas-tugasnya di perusahaan. Pengetahuan berhubungan erat dengan pemahaman pegawai mengenai tugas, sedangkan keterampilan

berhubungan erat dengan pelaksanaan/penyelesaian tugas.

2) Pengalaman Kerja

Meliputi: masa kerja pegawai, banyaknya tugas sejenis yang berhasil diselesaikan, dan banyaknya permasalahan yang telah dihadapi saat bertugas.

3) Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

4) Kerjasama Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim, dan kemampuan pegawai itu sendiri dalam bekerja dengan tim.

5) Motivasi Kerja

Meliputi: dorongan yang kuat terhadap pegawai yang menjadi alasan pegawai untuk tetap bekerja, dan adanya harapan yang ingin dicapai pegawai di perusahaan.

6) Sistem Kerja

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

7) Lingkungan Kerja

Meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada di perusahaan. Lingkungan fisik yang meliputi kebersihan, kerapian, ketenangan, keindahan, fasilitas dan sebagainya. Lingkungan non-fisik yang terdiri dari hubungan antar karyawan, hubungan pegawai dengan atasan, konflik kerja, persaingan, dan lain-lain.

8) Stres Kerja

Meliputi: tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja akibat beban kerja, lingkungan, peraturan, waktu kerja, dan lain sebagainya yang memberikan tekanan yang mengakibatkan stres kerja pada pegawai. Tingkat kesukaran pekerjaan, waktu penyelesaian yang sempit, keterampilan dan pengetahuan yang kurang mengenai pekerjaan tersebut, dan banyaknya pekerjaan yang diberikan menimbulkan tekanan (stres) pada pegawai

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013:151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja kerja, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik, yaitu keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak
- b) Peralatan, yaitu suatu benda yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu; perkakas, perabot, yang dipakai untuk mencapai maksud
- c) Waktu, yaitu seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung
- d) Material yaitu imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai. Yang termasuk material adalah yang berbentuk uang dan barang - barang
- e) Pendidikan yaitu aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya
- f) Supervisi yaitu meninjau dan menilai atas apa yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan
- g) Desain Organisasi yaitu kerangka kerja yang ada di dalam setiap perusahaan
- h) Pelatihan yaitu serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar

- i) Keberuntungan yaitu suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah diniatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor untuk variabel kinerja kerja dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

c. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Kerja

Menurut Sunyoto (2012:199-200) manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaiki kinerja kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian kinerja kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan

Kinerja kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya kinerja kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektivitas instansi.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2015:81) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengukuran kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan manfaat dan tujuan penilaian kinerja kerja adalah untuk perbaikan kinerja kerja, pengembangan karir, penempatan, perencanaan dalam bekerja

d. Indikator Kinerja Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Sutrisno (2013:157) menyatakan bahwa indikator kinerja kerja, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*)

Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

- 3) Jangka Waktu (*Timeliness*)

Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja kerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas kerja, jangka waktu dan efektivitas biaya

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Ndraha (2015:42) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Budaya organisasi tidak hanya suasana, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama diyakini sebagai yang terbaik ditempat kerja, merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Budaya organisasi bukanlah budaya perusahaan atau *corporate culture*, budaya organisasi adalah budayanya pekerja, berbeda dengan budaya *corperate* yang merupakan kumpulan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi

organisasi. Budaya organisasi juga bukanlah *given* atau pemberian karena budaya organisasi adalah sesuatu yang dibentuk sesuai dengan keinginan organisasi, dan ada dua dimensi yang menyertainya adalah cocok dan kuat.

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya organisasi memberikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Menurut Ndraha (2015:47), budaya organisasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Budaya organisasi berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya organisasi akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya organisasi yang baik membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga memerlukan perlu pembenahan-pembenahan mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya organisasi diawali tingkat kesadaran pemimpin. Budaya organisasi terbentuk dalam satuan kerja atau

organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya organisasi terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Menurut Triguno (2016:35). pembentukan budaya organisasi terjadi pada saat lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

c. Pembagian Budaya Organisasi

Paramita dalam Ndraha (2015:81), budaya organisasi dapat dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Robbins (2012:35) menyatakan sikap dapat didefinisikan sebagai hasil penelitian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan, atau sebaliknya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat

untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

d. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya organisasi akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya organisasi merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Robbins (2012:78) menyatakan budaya organisasi dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pimpinannya. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang pada akhirnya akan muncul budaya organisasi yang diinginkan.

e. Indikator Budaya Organisasi

Moekijat (2016:49) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

2) Mengedepankan Misi Perusahaan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan

3) Proses Pembelajaran

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4) Motif

Pekerja membutuhkan motif sebagai dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motif.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para pegawai nya bekerja.

Menurut Sofyandi (2014:124) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggul menjadi yang terpenting.

Menurut Ariandi (2014:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisimeto (2014:148) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Arandy (2014:65) Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Mangkunegara dalam Wijaya (2017) Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non-fisik dimana faktor fisik berupa:

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

2) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

3) Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam *presentase*, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia berusaha untuk mencapai keseimbangan panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

6) Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja,

dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kelembaban di tempat kerja, kebisingan dan keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisimeto (2014:159) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk lingkungan kerja diantaranya:

1) Pencahayaan

Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

3) Kebisingan

Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Kebersihan

Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi memberikan kenyamanan bagi para pegawai untuk bekerja.

5) Fasilitas

Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam Mesiono (2014:126) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018:159) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada penelitian ini adalah suatu konsep yang mendorong individu

untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan (2012:150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut Fahmi (2016:89) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan

menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi jenis untuk motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi positif, negatif, ekstrinsik dan motivasi instrinsik

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018:182) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang dihasilkan.

2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2013:116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal.

- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, yaitu:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:71)

ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan dan pemanfaatan waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan sehingga memberikan gambaran perihal hubungan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ada pun penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yurinas (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Variabel X: Budaya Organisasi Variabel Y: Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 12 Merangin sebesar 31,40% kemudian sisanya sebesar 68,60% hal ini dipengaruhi oleh faktor yang lain
2.	Pilatus Deikme (2013)	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Variabel X: Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
3.	Amirul Fahmi (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang	Variabel X: Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai

No	Peneliti	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel X: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Variabel Y: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang
5.	Tiargita (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Harapan Citra Jaya	Variabel X: Motivasi Dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja pegawai	Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Harapan Citra Jaya adalah signifikan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $316.952 > 3.08$, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama).
6.	Muhamad Noor (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara	Variabel X: Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara
7.	Heri Supriyanto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Variabel X: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel X: Kinerja pegawai	Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Langkat	Variabel X: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel X: Kinerja pegawai	Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi yang berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat

mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Hubeis (2015:56) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga budaya yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja mereka. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yurinas (2019), Deikme (2013), serta Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nitisimeto (2014:148) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Keberhasilan peningkatan kinerja pegawai menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja pegawai. Jika sasaran kinerja pegawai ditumbuhkan dari dalam

diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih mudah

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya (Wijaya, 2017:11). Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013) dan Tiargita (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2012:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar kinerja kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai agar lebih

semangat. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

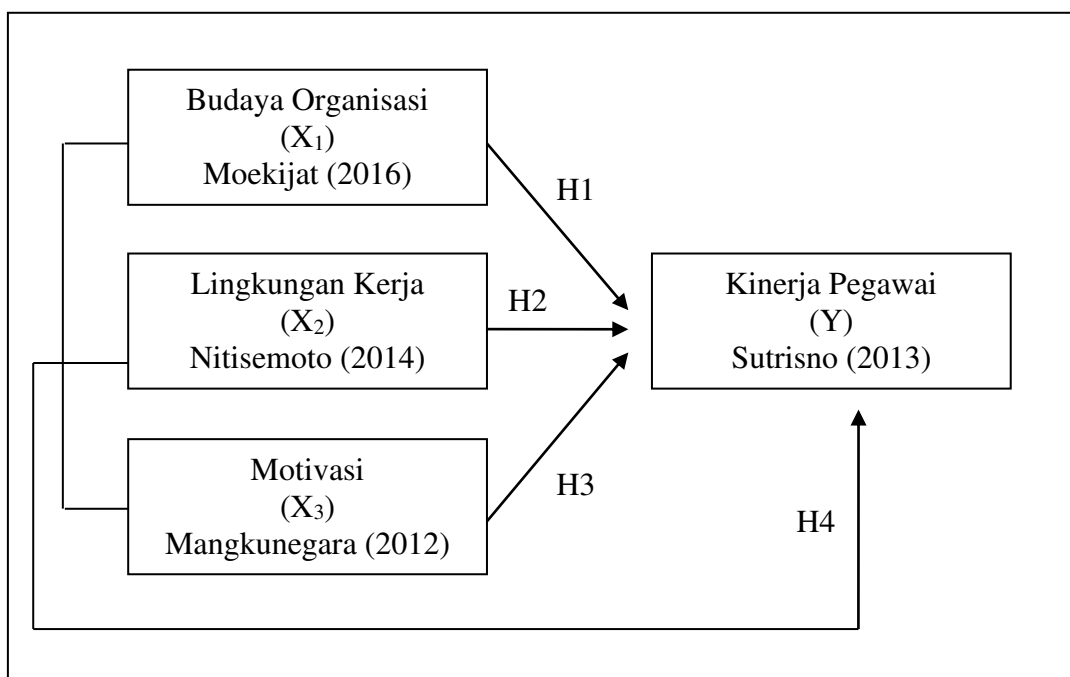
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Selain itu, Hasibuan (2012:162) menyatakan bahwa: Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017:56) juga menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2018) dan Tiargita (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2014:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja pegawai yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai ke dalam bentuk kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Kerangka konseptual tersebut di atas menggambarkan hubungan variabel-variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sehingga

pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
- H₄: Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang beralamat di Perintis Kemerdekaan No.113.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penulisan Proposal																								
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Persiapan Instrumen																								
7	Pengumpulan Data																								
8	Pengolahan Data																								
9	Analisis Evaluasi																								
10	Penulisan Laporan																								
11	Evaluasi Laporan																								
12	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan menduduki status sebagai staf biasa dan bukan sebagai Eselon (pimpinan/manajerial) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang saat ini berjumlah 48 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar

representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak populasi yaitu sebanyak 48 orang pegawai sebagai responden.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *Likert*.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Sugiono (2016:47) mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang

padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang

diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

- 1) Budaya Organisasi (X_1)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2)
- 3) Motivasi Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Budaya Organisasi (X_1)	Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap	1. Perilaku Pemimpin 2. Mengedepankan Misi Perusahaan 3. Proses Pembelajaran 4. Motivasi Moekijat (2016:49)	1. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan. 2. Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan. 3. Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut,	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Moekijat (2016:45)		untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan. 4. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.	
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Nitisimeto (2014:148)	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Kebersihan 5. Fasilitas Nitisimeto (2014:159)	1. Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. 2. Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. 3. Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai. 4. Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. 5. Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.	<i>Likert</i>
3	Motivasi (X ₃)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2012:61)	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu Mangkunegara (2012:71)	1. Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai. 2. Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan. 3. Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai. 4. Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah 5. Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga	
4	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu	1. Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan. 2. Jumlah yang dihasilkan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		perannya terhadap pekerjaan itu Sutrisno (2013:149)	4. Efektivitas Biaya Sutrisno (2013:157)	dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas. 3. Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya. 4. Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. Kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja yang diberikan perusahaan.	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

F. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

H. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS

yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut

Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi

normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Sujarweni (2016:230-231)

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,1$ artinya memiliki masalah multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana R_j^2 = nilai determinasi daro regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:148)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi, 2016:148).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Rusiadi (2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

X_1 = Variabel Bebas Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka

0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Sesuai dengan peraturan daerah Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi Kota Binjai sebagai dasar pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai sebagai unsur penunjang Pemerintah Kota Binjai di bidang tenaga kerja, perindustrian, perdagangan dan pasar, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Binjai melalui Sekretaris Daerah Kota Binjai.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Binjai dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah untuk meningkatnya kesejahteraan masyarakat dengan indikator meningkatnya pendapatan perkapita, Berkembangnya usaha perdagangan dan industri dengan indikator persentase kontribusi sektor perdagangan dan perindustrian, Meningkatnya penyediaan lapangan kerja dan usaha dengan indikator menurunnya angka pengangguran terbuka

b. Visi dan Misi

Mengacu pada Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004, pada pasal 1 ayat (12) dinyatakan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan

yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dengan demikian visi memegang peranan penting dalam menentukan arah yang akan dituju oleh suatu daerah/organisasi pada masa mendatang.

1. Visi

Terwujudnya pengentasan ketenagakerjaan serta terciptanya industri kreatif, jasa perdagangan melalui penataan dan peningkatan kualitas aparat dan kualitas pelayanan untuk terciptanya kesejahteraan masyarakat yang maju dan berdaya saing.

2. Misi

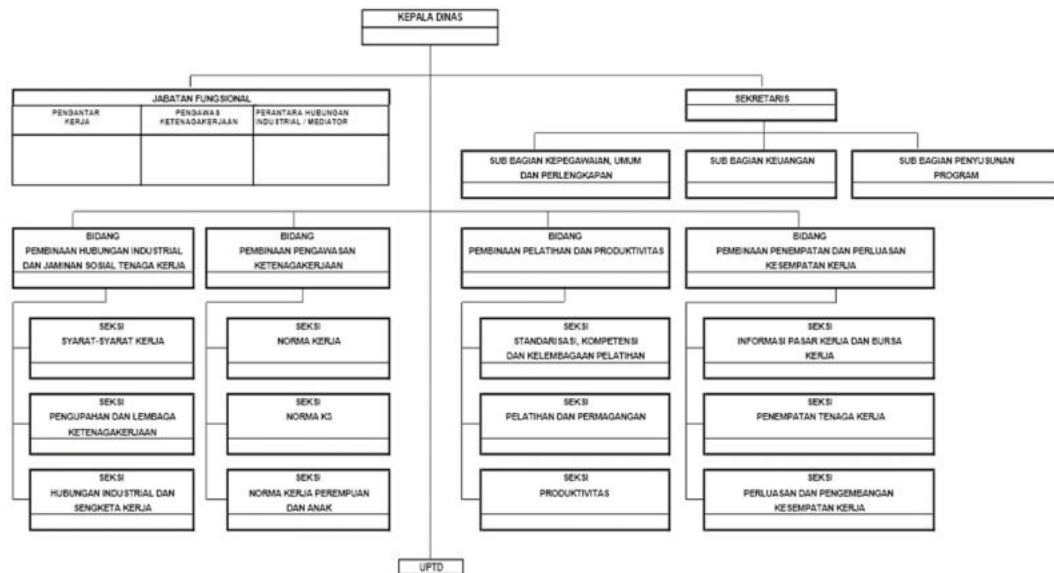
Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap organisasi harus mempunyai Misi yang jelas. Misi adalah langkah yang dilakukan berupa produk kegiatan yang nyata. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, maka dirumuskan misi sebagai berikut:

- a. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan Tenaga Kerja serta
- b. penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
- c. Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktifitas angkatan kerj maupun tenaga kerja.
- d. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja.
- e. Untuk meningkatkan daya saing produk hasil olahan industri di pasaran diperlukan kreatifitas

- f. untuk menghasilkan inovasi dalam menghasilkan produk dan kemasan yang memiliki daya
- g. jual sehingga mampu mendorong omzet penjualan.
- h. Meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dalam upaya menggali dan mengembangkan
- i. potensi – potensi/sentra-sentra perdagangan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 48 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	25	52,1
	Wanita	23	47,9
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 48 responden, sebanyak 25 responden (52,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 23 responden (47,9%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di inas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai lebih banyak yang berjenis kelamin pria namun dengan perbedaan yang tidak terlalu besar dengan pegawai berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 26 Tahun	0	0,0
	26 - 30 Tahun	3	6,3
	31 - 35 Tahun	7	14,6
	35 - 40 Tahun	9	18,8
	41 - 45 Tahun	10	20,8
	46 - 50 Tahun	5	10,4
	51 - 55 Tahun	8	16,7
	Di Atas 55 Tahun	6	12,5
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 48 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) berusia di bawah 26 tahun, sebanyak 3 responden (6,3%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 7 responden (14,6%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 9 responden (18,8%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 10 responden (20,8%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 5 responden (10,4%) berusia di antara 45-50 tahun, sebanyak 8 responden (16,7%) berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya sebanyak 6 responden (12,5%) berusia di atas 55 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di antara 41-45 tahun menjadi pegawai yang paling dominan yaitu sebesar 20,8% namun dengan perbedaan yang tidak terlalu besar dengan responden lain yang berusia di 35-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	12,5
	D3	1	2,1
	S1	28	58,3
	Strata-2	13	27,1
	Strata-3	0	0,0
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 48 responden, sebanyak 6 responden (12,5%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 1 responden (2,1%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 28 responden (58,3%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 13 responden (27,1%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat

seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 58,3% dikarenakan dalam proses perekrutan instansi memprioritaskan tamatan Strata-1 dan pegawai yang berasal dari lulusan SMA/SMK akan melanjutkan sekolahnya agar bisa mendapatkan golongan III setelah lulus Strata-1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik	Jumlah	%	
Golongan	II/a	1	2,1
	II/b	4	8,3
	II/c	1	2,1
	II/d	1	2,1
	III/a	8	16,7
	III/b	11	22,9
	III/c	14	29,2
	III/d	6	12,5
	IV/a	2	4,2
Jumlah	48	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 48 responden, masing-masing sebanyak 1 responden (2,1%) berstatus golongan II/a, II/c, atau II/d, sebanyak 4 responden (8,3%) berstatus golongan II/b, sebanyak 8 responden (16,7%) berstatus golongan III/a, sebanyak 11 responden (22,9%) berstatus golongan III/b, sebanyak 14 responden (29,2%) berstatus golongan III/c, sebanyak 6 responden (12,5%) berstatus golongan III/d, dan sisanya sebanyak 2 responden (4,2%) berstatus golongan IV/a. Pada penelitian ini pegawai yang memiliki status golongan III/c

merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 29,2%. Hal ini dikarenakan usia responden yang mayoritas di atas 35 tahun dimana pada usia tersebut pegawai biasanya sudah berada di golongan III/c ke atas.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Karakteristik	Jumlah	%
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	4	8,3
	4 – 6 Tahun	8	16,7
	7 – 9 Tahun	6	12,5
	10 – 12 Tahun	12	25,0
	Di Atas 12 Tahun	18	37,5
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 48 responden, sebanyak 4 responden (8,3%) memiliki masa kerja 1 – 3 tahun, sebanyak 8 responden (16,7%) memiliki masa kerja 4 – 6 tahun, sebanyak 6 responden (12,5%) memiliki masa kerja 7 – 9 tahun, sebanyak 12 responden (25,0%) memiliki masa kerja 10 – 12 tahun, dan sisanya sebanyak 18 responden (37,5%) memiliki masa kerja di atas 12 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang memiliki masa kerja di atas 12 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 37,5%. Hal ini dikarenakan *turnover* atau berhenti bekerja merupakan kejadian yang sangat langka di dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dan usia pegawai mayoritas di atas 35 tahun sehingga membuat mayoritas memiliki masa kerja di atas 12 tahun.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	8	16,7
	Menikah	38	79,2
	Janda/Duda	2	4,2
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 48 responden, sebanyak 8 responden (16,7%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 38 responden (79,2%) berstatus telah menikah, dan sisanya 2 orang responden (4,2%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 79,2% dikarenakan mayoritas pegawai berusia di atas 35 tahun dimana pada usia tersebut mayoritas masyarakat telah menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Total pertanyaan pada kuesioner berjumlah 48 buah pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-Ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden yang terdiri dari 5 kategori rata-rata penilaian seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Kurang Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Variabel Budaya Organisasi (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Perilaku Pemimpin (X_{1-1}), Mengedepankan Misi Perusahaan (X_{1-2}), Proses Pembelajaran (X_{1-3}), dan Motif (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku Pemimpin (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan memberikan <i>support</i> kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik		Pimpinan instansi dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,2	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	8	16,7
Ragu-Ragu	5	10,4	7	14,6
Setuju	19	39,6	19	39,6
Sangat Setuju	22	45,8	14	29,2
Total	48	100,0	48	100,0
<i>Mean</i>	4,2292		3,8125	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Perilaku Pemimpin (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan memberikan *support* kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik”, sebanyak 19 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 22 responden (45,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2292 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan benar-benar memberikan *support* kepada semua pegawai agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik.
- 2) Untuk item “Pimpinan instansi dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap pegawai”, sebanyak 19 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 14 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8125 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan instansi memang dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi setiap pegawai.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan mendorong agar setiap pegawai bekerja untuk mewujudkan visi dan misi instansi		Setiap pegawai instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	4	8,3
Tidak Setuju	4	8,3	1	2,1
Ragu-Ragu	6	12,5	4	8,3
Setuju	22	45,8	22	45,8
Sangat Setuju	15	31,3	17	35,4
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	3,9583		3,9792	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan mendorong agar setiap pegawai bekerja untuk mewujudkan visi dan misi instansi”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9583 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang mendorong agar setiap pegawai bekerja untuk mewujudkan visi dan misi instansi.
- 2) Untuk item “Setiap pegawai instansi mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9792 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai instansi memang mampu saling bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi instansi.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Proses Pembelajaran (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Instansi mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua pegawai		Pegawai merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,2	2	4,2
Tidak Setuju	2	4,2	2	4,2
Ragu-Ragu	8	16,7	4	8,3
Setuju	16	33,3	26	54,2
Sangat Setuju	20	41,7	14	29,2
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,0417		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Proses Pembelajaran (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Instansi mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua pegawai”, sebanyak 16 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0417 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa instansi memang mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk semua pegawai.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi”, sebanyak 26 responden (54,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melihat bahwa pegawai memang merasa kemampuannya terus berkembang selama bekerja di instansi.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja		PNS adalah profesi yang mulia yang membuat diri pegawai bermanfaat bagi orang lain dan negara	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,2	1	2,1
Tidak Setuju	2	4,2	1	2,1
Ragu-Ragu	5	10,4	7	14,6
Setuju	18	37,5	24	50,0
Sangat Setuju	21	43,8	15	31,3
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,1250		4,0625	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Motif (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja”, sebanyak 18 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 21 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
- 2) Untuk item “PNS adalah profesi yang mulia yang membuat diri pegawai bermanfaat bagi orang lain dan negara”, sebanyak 24 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0625 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PNS adalah memang profesi yang mulia yang membuat diri pegawai bermanfaat bagi orang lain dan negara.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel Lingkungan Kerja (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Pencahayaan (X₂₋₁), Sirkulasi Udara (X₂₋₂), Kebisingan (X₂₋₃), Kebersihan (X₂₋₄), dan Fasilitas (X₂₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.13 s/d Tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik		Pegawai memiliki pengalaman kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	2,1
Tidak Setuju	3	6,3	2	4,2
Ragu-Ragu	4	8,3	5	10,4
Setuju	26	54,2	24	50,0
Sangat Setuju	15	31,3	16	33,3
Total	48	100,0	48	100,0
<i>Mean</i>	4,1042		4,0833	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik”, sebanyak 26 responden (54,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1042 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki pengalaman kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja”, sebanyak 24

responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki pengalaman kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik		Pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	3	6,3	4	8,3
Ragu-Ragu	4	8,3	4	8,3
Setuju	25	52,1	21	43,8
Sangat Setuju	15	31,3	19	39,6
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,0417		4,1458	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Sirkulasi Udara (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik”, sebanyak 25 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0417 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman”, sebanyak 21 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (39,6%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1458 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising		Pegawai memiliki pengalaman kerja di luar ruang kerja yang tidak bising	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Tidak Setuju	4	8,3	2	4,2
Ragu-Ragu	5	10,4	5	10,4
Setuju	25	52,1	21	43,8
Sangat Setuju	13	27,1	18	37,5
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	3,9375		4,0625	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kebisingan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising”, sebanyak 25 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9375 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki pengalaman kerja di luar ruang kerja yang tidak bising”, sebanyak 21 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0625 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki pengalaman kerja di luar ruang kerja yang tidak bising.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik		Pegawai merasa dekorasi barang-barang di instansi tertata dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	4	8,3	3	6,3
Ragu-Ragu	5	10,4	4	8,3
Setuju	19	39,6	25	52,1
Sangat Setuju	19	39,6	15	31,3
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,0625		4,0417	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kebersihan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik”, sebanyak 19 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0625 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa dekorasi barang-barang di instansi tertata dengan baik”, sebanyak 25 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0417 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai memang merasa dekorasi barang-barang di instansi tertata dengan baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi terjaga dengan baik kebersihannya		Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi tertata dengan rapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Tidak Setuju	2	4,2	2	4,2
Ragu-Ragu	11	22,9	7	14,6
Setuju	15	31,3	20	41,7
Sangat Setuju	19	39,6	17	35,4
Total	48	100.0	48	100.0
Mean	4,0208		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi terjaga dengan baik kebersihannya”, sebanyak 15 responden (31,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0208 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi terjaga dengan baik kebersihannya.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan instansi tertata dengan rapi”, sebanyak 20 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang merasa fasilitas yang disediakan instansi tertata dengan rapi.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Variabel Motivasi Kerja (X₃) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Kerja Keras (X₃₋₁), Orientasi Masa Depan (X₃₋₂), Usaha Untuk Maju (X₃₋₃), Ketekunan (X₃₋₄), dan Pemanfaatan Waktu (X₃₋₅). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari		Pegawai selama ini telah bekerja keras di instansi untuk mendapatkan kinerja kerja terbaik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Tidak Setuju	6	12,5	0	0,0
Ragu-Ragu	4	8,3	2	4,2
Setuju	23	47,9	21	43,8
Sangat Setuju	14	29,2	23	47,9
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	3,8958		4,3125	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kerja Keras (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari”, sebanyak 23 responden (47,9%) menyatakan setuju, dan 14 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8958 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.

- 2) Untuk item “Pegawai selama ini telah bekerja keras di instansi untuk mendapatkan kinerja kerja terbaik”, sebanyak 21 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3125 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selama ini telah bekerja keras di instansi untuk mendapatkan kinerja kerja terbaik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan		Pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik di instansi di masa depan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Tidak Setuju	4	8,3	2	4,2
Ragu-Ragu	1	2,1	4	8,3
Setuju	22	45,8	21	43,8
Sangat Setuju	20	41,7	19	39,6
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,1667		4,1042	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Orientasi Masa Depan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan.
- 2) Untuk item “Pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik di instansi di masa depan”, sebanyak 21 responden (43,8%)

menyatakan setuju, dan 19 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1042 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang ingin memiliki karir yang lebih baik di instansi di masa depan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Usaha Untuk Maju (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik		Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	0	0,0	3	6,3
Ragu-Ragu	5	10,4	1	2,1
Setuju	19	39,6	22	45,8
Sangat Setuju	23	47,9	21	43,8
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,3125		4,2292	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Usaha Untuk Maju (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik”, sebanyak 19 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3125 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.
- 2) Untuk item “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 21 responden (43,8%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2292 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah		Pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	3	6,3	3	6,3
Ragu-Ragu	2	4,2	8	16,7
Setuju	19	39,6	17	35,4
Sangat Setuju	23	47,9	20	41,7
Total	48	100.0	48	100.0
Mean	4,2500		4,1250	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketekunan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah”, sebanyak 19 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 23 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2500 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah.
- 2) Untuk item “Pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja”, sebanyak 17 responden (35,4%) menyatakan setuju, dan 20 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang

berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja		Pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,2	1	2,1
Ragu-Ragu	5	10,4	9	18,8
Setuju	25	52,1	26	54,2
Sangat Setuju	15	31,3	12	25,0
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,0625		4,0208	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja”, sebanyak 25 responden (52,1%) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0625 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.
- 2) Untuk item “Pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai”, sebanyak 26 responden (54,2%) menyatakan setuju, dan 12 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0208 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), Jangka Waktu (Y_{1-3}), dan Efektivitas Biaya (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.23 s/d Tabel 4.26.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan instansi		Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Tidak Setuju	4	8,3	4	8,3
Ragu-Ragu	4	8,3	6	12,5
Setuju	18	37,5	15	31,3
Sangat Setuju	21	43,8	21	43,8
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,1250		4,0208	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan instansi”, sebanyak 18 responden (37,5%) menyatakan setuju, dan 21 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan instansi.
- 2) Untuk item “Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP instansi”, sebanyak 15 responden (31,3%) menyatakan setuju, dan

21 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0208 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mengerjakan tugas sesuai dengan SOP instansi.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan		Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,2	2	4,2
Ragu-Ragu	3	6,3	5	10,4
Setuju	21	43,8	24	50,0
Sangat Setuju	21	43,8	17	35,4
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,2292		4,1667	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”, sebanyak 21 responden (43,8%) menyatakan setuju, dan 21 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2292 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 24 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 17 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada <i>deadline</i> yang ditentukan		Pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,2	4	8,3
Ragu-Ragu	2	4,2	7	14,6
Setuju	22	45,8	20	41,7
Sangat Setuju	20	41,7	17	35,4
Total	48	100.0	48	100.0
<i>Mean</i>	4,1667		4,0417	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada *deadline* yang ditentukan”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada *deadline* yang ditentukan.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari”, sebanyak 20 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0417 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas instansi		Pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,1	1	2,1
Tidak Setuju	1	2,1	2	4,2
Ragu-Ragu	7	14,6	3	6,3
Setuju	22	45,8	22	45,8
Sangat Setuju	17	35,4	20	41,7
Total	48	100,0	48	100,0
<i>Mean</i>	4,1042		4,2083	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas instansi”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1042 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas instansi.
- 2) Untuk item “Pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari”, sebanyak 22 responden (45,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2083 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas dari data yang akan digunakan dalam uji regresi linear berganda.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106). Aturan yang digunakan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana nilai r_{kritis} adalah 0,3. Jika $r_{hitung} > 0,3$ maka butir pertanyaan dianggap valid (Manullang dan Pakpahan, 2014:95)

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Hasil Validitas pada Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Perilaku Pemimpin	1	X _{1-1,1}	0,648	0,3	Valid
	2	X _{1-1,2}	0,533	0,3	Valid

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Mengedepankan Misi Perusahaan	3	$X_{1-2,1}$	0,689	0,3	Valid
	4	$X_{1-2,2}$	0,748	0,3	Valid
Proses Pembelajaran	5	$X_{1-3,1}$	0,847	0,3	Valid
	6	$X_{1-3,2}$	0,823	0,3	Valid
Motif	7	$X_{1-4,1}$	0,823	0,3	Valid
	8	$X_{1-4,2}$	0,513	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.28. Hasil Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Pencahayaannya	1	$X_{2-1,1}$	0,559	0,3	Valid
	2	$X_{2-1,2}$	0,676	0,3	Valid
Sirkulasi Udara	3	$X_{2-2,1}$	0,875	0,3	Valid
	4	$X_{2-2,2}$	0,503	0,3	Valid
Kebisingan	5	$X_{2-3,1}$	0,632	0,3	Valid
	6	$X_{2-3,2}$	0,879	0,3	Valid
Kebersihan	7	$X_{2-4,1}$	0,579	0,3	Valid
	8	$X_{2-4,2}$	0,843	0,3	Valid
Fasilitas	9	$X_{2-5,1}$	0,586	0,3	Valid
	10	$X_{2-5,2}$	0,758	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.29. Hasil Validitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Kerja Keras	1	$X_{3-1,1}$	0,777	0,3	Valid
	2	$X_{3-1,2}$	0,590	0,3	Valid
Orientasi Masa Depan	3	$X_{3-2,1}$	0,750	0,3	Valid
	4	$X_{3-2,2}$	0,813	0,3	Valid

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Usaha Untuk Maju	5	X _{3-3,1}	0,637	0,3	Valid
	6	X _{3-3,2}	0,678	0,3	Valid
Ketekunan	7	X _{3-4,1}	0,791	0,3	Valid
	8	X _{3-4,2}	0,497	0,3	Valid
Pemanfaatan Waktu	9	X _{3-5,1}	0,700	0,3	Valid
	10	X _{3-5,2}	0,508	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_3) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

Tabel 4.30. Hasil Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Butir Item ke	Simbol	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{kritis}	Kesimpulan
Kualitas Kerja	1	Y _{1-1,1}	0,529	0,3	Valid
	2	Y _{1-1,2}	0,560	0,3	Valid
Kuantitas Kerja	3	Y _{1-2,1}	0,832	0,3	Valid
	4	Y _{1-2,2}	0,458	0,3	Valid
Jangka Waktu	5	Y _{1-3,1}	0,866	0,3	Valid
	6	Y _{1-3,2}	0,660	0,3	Valid
Efektivitas Biaya	7	Y _{1-4,1}	0,621	0,3	Valid
	8	Y _{1-4,2}	0,825	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) telah lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:48).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan pada variabel tersebut dianggap andal (Sujarweni, 2016: 239).

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Hasil Reliabilitas pada Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics Budaya Organisasi (X₁)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,907	0,70	Reliabel	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item

pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.32. Hasil Reliabilitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics Lingkungan Kerja (X_2)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,915	0,70	Reliabel	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.33. Hasil Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X_3)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,911	0,70	Reliabel	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_3) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Tabel 4.34. Hasil Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics Kinerja Pegawai (Y)			
Cronbach's Alpha	Syarat Minimal	Kesimpulan	N of Items
0,889	0,70	Reliabel	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sebagai syarat nilai minimal untuk dikatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

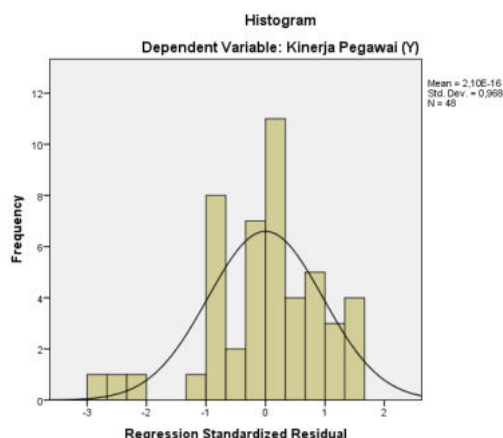
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov. Ketiga pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0.

1) Analisis Grafik

Analisis grafik pada normalitas data dilakukan dengan mengamati grafik yang dihasilkan dari hasil pengolahan data, dimana grafik yang dapat digunakan untuk memprediksi normalitas data adalah grafik Histogram, dan grafik P-P Plot. Jika grafik Histogram berbentuk cembung seperti lonceng maka dikatakan normal. Jika titik-titik data pada grafik menyebar mengikuti garis diagonal maka dikatakan normal. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

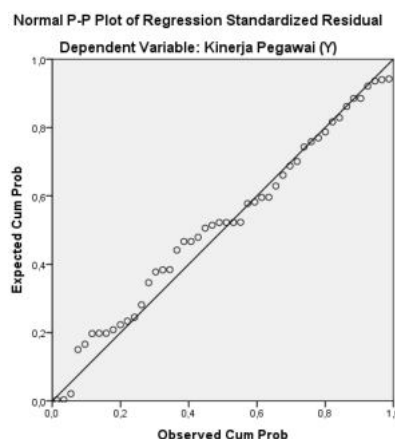
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Grafik histogram pada gambar di atas menunjukkan kriteria sebagai berikut:

- a) Grafik bar membentuk seperti lonceng.
- b) Grafik bar cembung di tengah
- c) Grafik bar tidak miring ke kanan maupun ke kiri

Kriteria-kriteria tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas data dengan histogram menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar P-P Plot di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 48 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh atau menyinggung garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Analisis statistik dilakukan dengan membandingkan nilai yang dihasilkan berdasarkan hasil pengolahan data. Salah satu analisis statistik untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji Kolmogorov-

Smirnov dapat dilihat pada aturan sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:150).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka data terdistribusi normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Syarat Signifikan</i>	Kesimpulan
N	48		Data telah Terdistribusi Normal
<i>Test Statistic</i>	0,091		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200^{e,d}	> 0,05	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variasice inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan

menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,197	1,506		0,794	0,431		
	Budaya Organisasi (X1)	0,245	0,098	0,272	2,501	0,016	0,155	6,460
	Lingkungan Kerja (X2)	0,274	0,097	0,345	2,837	0,007	0,123	8,108
	Motivasi Kerja (X3)	0,310	0,096	0,374	3,239	0,002	0,137	7,297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.36 menunjukkan bahwa:

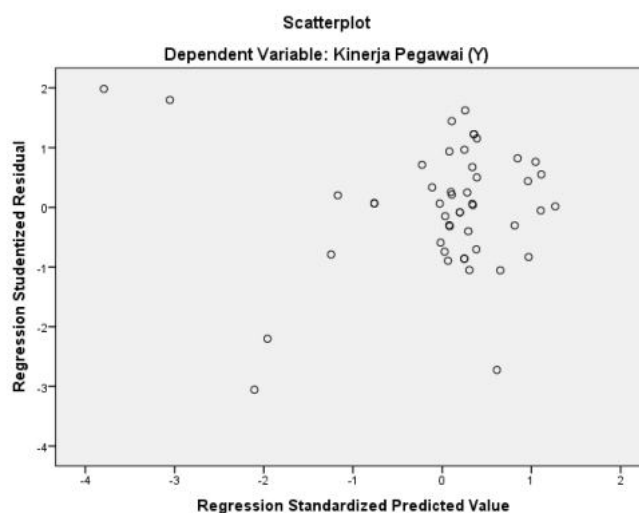
- 1) Variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,155 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Budaya Organisasi (X₁) juga memiliki nilai *VIF* sebesar 6,460 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,123 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) juga memiliki nilai *VIF* sebesar 8,108 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan variabel Motivasi Kerja (X_3) juga memiliki nilai VIF sebesar 7,297 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:148) mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan variasis dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau berbeda.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa grafik tersebut memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 48 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS yaitu dengan meregresikan seluruh variabel bebas terhadap

absolut residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada Tabel 4.37 di bawah ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
	Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)			
	Budaya Organisasi (X ₁)	0,237	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,833	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,147	> 0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
a. <i>Dependent Variable: Absolute Residual</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser pada Tabel 4.37 di atas diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,237, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Budaya Organisasi (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,833, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,147, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat uji Glejser maka disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Maka hasil uji Glejser untuk menguji gejala Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan, yaitu: Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X = Variabel Bebas

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.38 di bawah ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Kesimpulan Pengaruh</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	1,197	1,506		
	Budaya Organisasi (X ₁)	0,245	0,098	0,272	Positif
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,274	0,097	0,345	Positif
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,310	0,096	0,374	Positif
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.38 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,197 + 0,245X_1 + 0,274X_2 + 0,310X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) maka Kinerja Pegawai (Y) konsumen telah ada yaitu sebesar 1,197.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,245 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat pula, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,274 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan lingkungan kerja karyawan yang lebih baik akan

meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan lingkungan kerja karyawan yang lebih buruk akan menurunkan kinerja pegawai.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan. Karena nilai regresi bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya motivasi kerja yang menurun akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.39 di berikut:

Tabel 4.39. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Df		F_{hitung}	F_{table}	Signifikan	Syarat Signifikan	Kesimpulan
df1	3	168,055	2,816	0,000 ^b	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
df2	44					
N	48					
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_0 , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 44. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan $=finv(0,05;3;44)$ akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,816.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 168,055. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816. Maka terima H_a dan tolak H_o , yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Promos (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sehingga berdasarkan uji F dengan melihat nilai signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.40 sebagai berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
	<i>Model</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	<i>Signifikan</i>	<i>Syarat Signifikan</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	0,794		0,431		
	Budaya Organisasi (X ₁)	2,501	2,015	0,016	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Lingkungan Kerja (X ₂)	2,837	2,015	0,007	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
	Motivasi Kerja (X ₃)	3,239	2,015	0,002	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 48 atau $df = n - k = 48 - 4 = 44$. k artinya banyak variabel yang digunakan, dan n adalah banyak sampel. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;44)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,015. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 2,501, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,016, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,837, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,239, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Hal ini membuat hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar di antara variabel lainnya yaitu sebesar 3,239 dan juga memiliki nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,002.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut ini:

Tabel 4.41. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,959^a	0,920	0,914	1,66565	2,240
a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Lingkungan Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)</i>					
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi di atas diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,914 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,4% Kinerja Pegawai (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) dengan kata lain variabel Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) memberikan kontribusi sebesar 91,4% dalam terbentuknya Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, pengalaman kerja, pelatihan, loyalitas, dan lain-lain..

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,959. Nilai R menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tipe hubungan dapat dilihat berdasarkan nilai R dapat melihat Tabel 4.42 di bawah ini:

Tabel 4.42. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,245 yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin buruk kinerja pegawai yang dihasilkan. Arah positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motif meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 2,501, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui

bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,016, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang ada pada point nomor 1, yaitu: apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai melalui budaya organisasi telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah

budaya organisasi. Hubeis (2015:56) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga budaya yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yurinas (2019), Deikme (2013), serta Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Moekijat (2016:45) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah yang unik dimana setiap sekolah memiliki berbagai budaya tersendiri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ini sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,274 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun lingkungan kerja yang dimiliki, maka semakin menurun kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,837, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai melalui lingkungan kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah Lingkungan Kerja. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor (2013) dan Tiargita (2018) yang

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nitisimeto (2014:148) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,310 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan motivasi kerja pada diri pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya menurunnya motivasi kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja

pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu meningkat, maka kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,239, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota

Binjai, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai melalui motivasi kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Selain itu, Hasibuan (2012:162) menyatakan bahwa: Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017:56) juga menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2018) dan Tiargita (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mangkunegara (2012:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar kinerja kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai agar lebih

semangat. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 168,055. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,816. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari

ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan perindustrian perdagangan kota binjai melalui budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja telah terjawab.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Dimana variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Motivasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang positif maka disarankan bagi instansi untuk memperbaiki dan memperhatikan pimpinan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang tidak memiliki perilaku yang baik dan bersahabat dengan para karyawan di bawahnya. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan leadership kepada setiap pimpinan di instansi agar memiliki

kepemimpinan yang lebih baik dan mampu bersahabat dengan bawahannya serta dapat mempengaruhi bawahannya menjadi lebih baik.

2. Untuk meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja maka disarankan bagi instansi untuk mempertahankan lingkungan kerja pegawai di luar ruang kerja yang tidak bising, dan selanjutnya disarankan juga bagi instansi untuk memperhatikan fasilitas yang disediakan yang belum tertata dengan rapi dengan solusi melakukan pengecekan pencahayaan, alat pendingin, dan polusi suara di lingkungan instansi, meminta pegawai untuk memberikan pendapat perihal apa yang harus diperbaiki di sekitar area kerja pegawai karena pegawai yang secara langsung akan merasakannya.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka disarankan bagi instansi untuk mempertahankan pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja dan selanjutnya disarankan juga agar instansi memperhatikan pegawai yang tidak memiliki harapan yang besar dengan instansi di masa depan dengan solusi melakukan skema pengembangan karir yang transparan untuk pegawai.
4. Untuk meningkatkan kinerja kerja dari pegawai maka disarankan bagi instansi untuk memperbaiki dan memperhatikan karyawan suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan target beban kerja dan waktu kerja yang disertai insentif yang memadai agar karyawan berusaha menggunakan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan beban kerjanya sebelum batas waktu yang telah ditentukan agar karyawan mendapatkan insentif yang diinginkan. Solusi lain yang dapat dilakukan

adalah dengan mengutamakan peningkatan motivasi kerja untuk Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai agar kinerja pegawai lebih cepat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1-14*.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, 9(2), 191-200*
- Ahmadi., & Uhbiyati. (2014). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Ariandi, F. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- Bawono, I. R. (2014). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP “Big Four” di Indonesia). *Jurnal Jurusan Akuntansi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, 1 (1)*.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3)*.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant, 8(2), 58-67*.
- Fahmi, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. 2 (2)*.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Foster, B. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

SPSS, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Karina, O. M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Manulang, M. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R L., & Jackson, J.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mesiono. (2014). *Manajemen dan Organisasi*. Medan: CV. Perdana Mulya Sarana
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Ndraha. (2015). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta; Gajah Mada

University Press.

- Nimran, U. (2014). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integrattif*, 1(1).
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press: Medan.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Supriyanto, H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58 (1).
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur. (2014). *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.

- Tiargita. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai PT. Harapan Citra Jaya. *Khazanah Ilmu Berazam*. 1(1).
- Triguno. (2016). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Journals of Indo Global Mandiri University*. 2 (1)
- Yurinas, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 31-37.